



# トップアンドコア通信

【平成28年12月31日号】

来年1月からの改正育児介護休業法施行に伴って就業規則の改訂と労基署への届出を終え、社内の周知および運用ルールの整備を進めている頃でしょうか。そんな中、またまた育児介護休業法改正のお話です。

現在の育児介護休業法では、子どもが1歳になるまでの期間について育児休業を取得することができます。そして、保育所に入れぬ等の特別な事情がある場合には、子どもが1歳6ヶ月になるまで期間を延長することができます。この延長期間を、さらに最長2歳まで延期できるようにする改正案が審議されています。待機児童の問題が報道されるようになり、各自治体でも対策に乗り出しているようですが、都心では、認可保育園だけでなく無認可保育園であっても入ることができず、「保活」を諦めて会社を辞めざるを得ない事例まで発生しています。一度、仕事を辞めてしまうと再就職が難しくなり、キャリア形成にも空白が生じてしまうため、雇用を継続できる対策が急がれます。審議中の育児休業延長案については、今年10月の成立を目指し、恒常的なものではなく、緊急的なセーフティネットという位置づけとするようです。

## ●同一労働同一賃金ガイドライン案（平成28年12月）

有識者により議論されている「働き方改革実現会議」において、「同一労働同一賃金ガイドライン案」が発表されました。現段階では拘束力のないものですが、ガイドライン案の前文には「今後、このガイドライン案をもとに法改正の立案作業を進め、国会審議を踏まえて、最終的に確定する」と明記されていることもあり、関連する労働契約法やパートタイム労働法、労働者派遣法の改正について、方向性を示したものとと言えます。人事・労務担当者としては、政府の方針を知るためにも目を通しておく必要があります。

### 【目的】

本ガイドライン案は、正規か非正規かという雇用形態にかかわらず均等・均衡待遇を確保し、同一労働同一賃金の実現に向けて策定するものである。同一労働同一賃金は、いわゆる正規雇用労働者（無期雇用フルタイム労働者）と非正規雇用労働者（有期雇用労働者、パートタイム労働者、派遣労働者）の間の不合理な待遇差の解消を目指すものである。

上記目的のため、ガイドライン案では、待遇差が存在する場合に、どのような待遇差が不合理なものであり、どのような待遇差は不合理なものでないか、基本給や各種手当、賞与等の賃金はもちろん、福利厚生やキャリア形成・能力開発までを含めたそれぞれについて、典型的な事例と合わせて具体的に示されています。

### ■賞与について、会社の業績等への貢献に応じて支給しようとする場合

無期雇用フルタイム労働者と同一の貢献である有期雇用労働者又はパートタイム労働者には、貢献に応じた部分につき、同一の支給をしなければならない。また、貢献に一定の違いがある場合においては、その相違に応じた支給をしなければならない。

<問題になる例>

D社においては、無期雇用フルタイム労働者には職務内容や貢献等にかかわらず全員に支給しているが、有期雇用労働者又はパートタイム労働者には支給していない。

ガイドライン案においては、基本給や役職手当について「役職の内容」「責任の範囲・程度」に応じて支給する旨が記載されているところ、賞与については、上記の通り「業績・貢献」に応じた支給とする場合は、同様に支給しなければならないとされています。よって、「社員：賞与あり、パート：賞与なし」という制度は問題となり、それぞれの「業績・貢献」に応じて支給することが求められています。

## ●介護休業給付金の分割取得が可能に（平成 29 年 1 月 1 日～）

改正育児介護休業法の施行により、介護休業の分割取得が認められました。それに合わせて、雇用保険被保険者が請求できる介護休業給付金についても、93日を限度として3回まで分割して受給することができるようになりました。初回支給申請前に提出する「休業開始時賃金月額証明書」は、介護休業を取得する都度、前6ヶ月分の賃金額を記載することになります。

## ●離職票の離職理由の追加と特定受給資格者の要件変更（平成 29 年 1 月 1 日～）

改正育児介護休業法の施行に伴い、離職票の離職理由欄に以下の項目が追加されました。

### ■労働者の判断によるもの

妊娠、出産、育児休業、介護休業等に係る問題（休業等の申出拒否、妊娠、出産、休業等を理由とする不利益取扱い）があったと労働者が判断したため

特定受給資格者に該当する場合には、失業給付の受給資格要件が緩和されたり、給付日数が手厚くなる場合があります。離職理由により該当の有無が判断されますが、改正育児介護休業法の施行に伴って、以下の理由による離職者も特定受給資格者となります。

■事業主が法令に違反し、妊娠中若しくは出産後の労働者又は子の養育若しくは家族の介護を行う労働者を就業させ、若しくはそれらの者の雇用の継続等を図るための制度の利用を不当に制限したこと又は妊娠したこと、出産したこと若しくはそれらの制度の利用の申出をし、若しくは利用したこと等を理由として不利益な取扱いをしたため離職した者

特定受給資格者に該当する離職者が出ると助成金が不支給となるなど、大きな影響があります。マタハラについても、社内でしっかりと教育・研修を行い、このような離職理由が発生しないように注意が必要です。

## ●定年後再雇用をめぐる注目の裁判例

9月に高裁判決が出た「トヨタ自動車事件」では、定年後再雇用者の業務内容を大幅に変更した事案で、トヨタ自動車に賠償命令が下されました。また、11月には「長澤運輸事件」の高裁判決で、定年後再雇用された嘱託社員の労働条件について、正社員の労働条件との差異が不合理であるとして、労働契約法第20条違反により無効と判断した地裁判決を取り消しました。

それぞれ、労働契約法や高齢雇用安定法が関係しており、実態と法の趣旨を考慮した内容となっています。無期転換ルールの本格的な運用開始（平成30年4月～）に備えて、正社員と有期雇用者の間に新たな区分を設ける動きの中、業務内容と責任の程度について、明確な差異を設けることが重要となりそうです。

## ●在職老齢年金の基準額 47万円→46万円に引き下げ（平成 29 年度）

平成28年の全国消費者物価指数が対前年比0.9%の下落となったことに伴い、平成29年度の年金額は0.1%の引き下げとなります。合わせて、在職老齢年金の基準額に関しても以下に改定されます。

60歳代前半の支給停止調整開始額：28万円（変更なし）

60歳代前半の支給停止調整変更額：46万円（平成28年度は47万円）

60歳代後半と70歳以降の支給停止調整額：46万円（平成28年度は47万円）

## 社会保険労務士法人トップアンドコア

【本社】東京都新宿区西新宿 1-25-1 新宿センタービル 46 階

【大阪支店】大阪府大阪市北区大深町 3-1 グランフロント大阪タワー B14 階

【名古屋支店】愛知県名古屋市中村区名駅 1-1-1 JPタワー名古屋 7 階

E-mail: [info@topandcore.or.jp](mailto:info@topandcore.or.jp) <http://www.topandcore.com/>

TEL:03-3349-8370

TEL:06-6371-5408

TEL:052-589-8753

